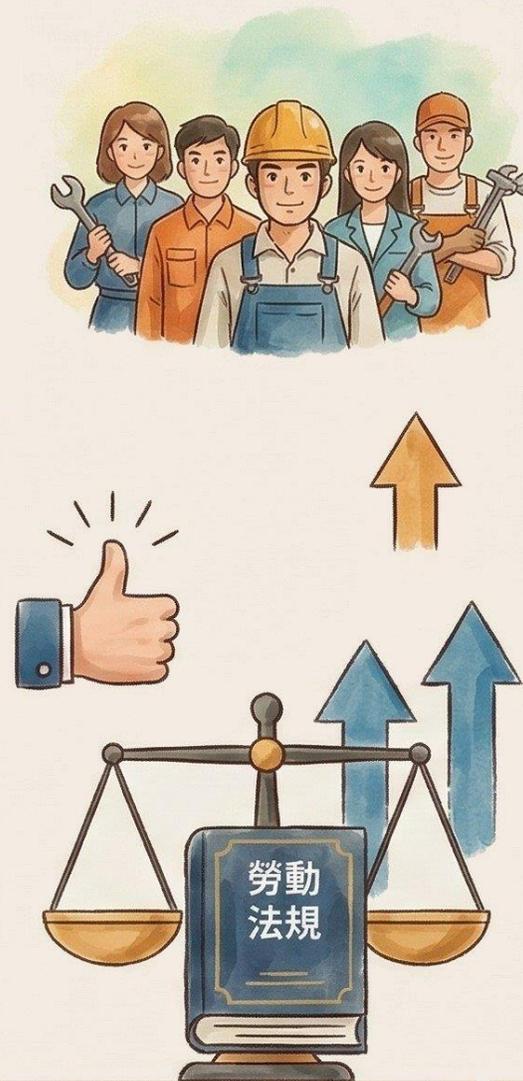


# 115年勞工請假規則 及育嬰留職停薪新制



全攻略



# 《勞工請假規則》 部分條文修正相關問答Q&A



高雄市政府勞工局



績效重壓：請假即「扣分」



勤惰佔分高達

35分

病假列為扣分項

病假列為扣分項，假日請假加權扣2分，特定高峰最高扣3分。

獎金與升遷的  
雙重打擊

請假不僅直接扣分，還會使「貢獻度」加分歸零，嚴重衝擊年終獎金。



# 長榮航空「不敢請假」的真相： 解析高壓下的病假陷阱

勞動部針對孫姓組員病故事件調查發現，長榮航空將請假規範與績效考核、排班權利緊密連結，形成一種「視生病為畏途」的扭曲職場文化，導致組員即使生重病也寧可隱忍服勤。

權力剝奪：失去「生活自主權」



三個月觀察期的  
連鎖處罰

3個月內請事、病假累計超過3日，即喪失獎勵資格。

喪失航班與  
休假申請權

受罰者無法申請特定航班、休假或調班，班表全由公司隨機安排。

高壓文化下的  
職場恐懼

嚴格的管理措施讓組員將生病視為職涯污點，產生「不敢請假」的心理威懾。

「病假是最後手段」

組員生病時多選擇改請不影響考績的生理假或家庭照顧假，甚至帶病工作。



# 2026勞工請假新制懶人包

為促進工作與家庭平衡，並保障勞工請病假的權益，《勞工請假規則》已修正。  
新規定將於中華民國115年（西元2026年）1月1日正式施行，對勞工與雇主皆有重大影響。



## 普通傷病假權益升級



**全勤獎金改為「依比例扣發」**  
雇主不得因勞工請1天病假，就扣除全部的全勤獎金。



**新增「10日病假保護傘」**  
一年內請普通傷病假未超過10日者，雇主不得有不利處分。



**雇主須負「舉證責任」**  
若勞工受不利處分，雇主需證明該處分與請病假無關。



## 家庭照顧事假更彈性



**全勤獎金「不得扣發」**  
勞工為親自照顧家庭成員而請事假，雇主不得影響其全勤獎金。



**請假單位新增「以小時計」**  
勞工可擇定以小時為單位請假，應對臨時的短時間照顧需求。

# 勞工請病假權益新制：四大保障重點一次看

為保障勞工的健康權，避免勞工因擔心不利處分或全勤獎金損失而不敢請病假，《勞工請假規則》已進行修正。新規定將於115年1月1日起施行，從四大面向強化對請病假勞工的保障。

**Q1：為保障勞工健康權，勞工請病假權益新制修正什麼？何時開始施行？**



勞工請假權益四大新制將於此日期正式生效。

**A1：四大面向保障勞工請病假權益**



## 10日內病假保護

勞工一年內請普通傷病假未超過10日，雇主不得因此給予不利處分。



## 雇主負舉證責任

若勞工主張受不利處分，雇主需證明該處分與勞工請病假無關。



## 考核標準更全面

雇主考核時不得僅以請病假天數為依據，應綜合評量工作能力與績效。



## 全勤獎金 按比例扣發

因普通傷病假扣發全勤獎金時，應依請假天數按比例計算，不得全額扣除。

# 勞工請病假保障日數：為何是10天？

## Q2：提問

為什麼勞工請病假，雇主不得為不利處分的保障日數是10日？



## A2：立法緣由

這是一個務實的衡平考量結果

該日數是透過蒐集多方意見後所制定。

### 考量勞方意見

納入勞工與相關倡議團體的需求。



### 考量資方意見

納入雇主方的管理與營運考量。

# 病假10日保護期：可以用小時計算嗎？



## Q3：新規定「10日病假保護期」的計算單位？

新修正的《勞工請假規則》第9條之1第1項規定，所稱「未超過10日」是否可用小時或半日計算？

## ✔ A3：可以，關鍵在於勞資雙方約定



### 法規原則：以「日」為計算單位

依《勞動基準法》，婚、喪、事、病假等假別，計算單位原則上是「日」。



### 彈性協商：可約定更小單位

若勞資雙方協商同意，以「小時」或「半日」為請假單位是可行的。



### 保護不變：保障依然有效

只要一年內請的普通傷病假加總未超過10日，雇主就不得有不利處分。

# 勞工請病假權益保障：何謂「不利之處分」？

為保障勞工健康權，新修正《勞工請假規則》明定雇主不得因勞工請病假而給予差別待遇或不利處分，避免勞工因害怕受罰而不敢請假。

## Q4：新修正法規所稱「不利之處分」的定義是？



### 立法目的：避免差別對待

防止雇主濫用管理權，造成勞工不敢請病假而帶病上班。



### 不利處分的態樣

凡是損害勞工依法令、契約或習慣上應享有權益的行為皆屬之。

## A4：可以舉例說明嗎？



解僱、降調、減薪  
針對勞工職位或薪資的直接負面影響。



影響考績或升遷  
例如降低年度考績、影響升遷資格。



### 損害應有權益

例如扣發獎金、不給予選排班權利或取消原有福利。



### 最終判斷

以上僅為舉例，實際情況仍需視個案事實之情形判斷。



# 請病假被刁難？勞工權益保障指南

## Q5 勞工的疑問



### 一年內請10天內病假，若遭 雇主不利處分該怎麼辦？

當雇主因勞工請假而做出懲處或損害其權益時的應對方法。

## A5 權益保障三步驟

**1. 提出申訴**  
向地方勞工行政主管機關  
(如勞工局) 提出申訴。



**2. 雇主負舉證責任**  
勞工說明事實後，雇主必  
須證明其處分的合理性。



**3. 雇主的違法後果**  
若無法舉證，將面臨新臺  
幣2萬至100萬元的罰鍰。



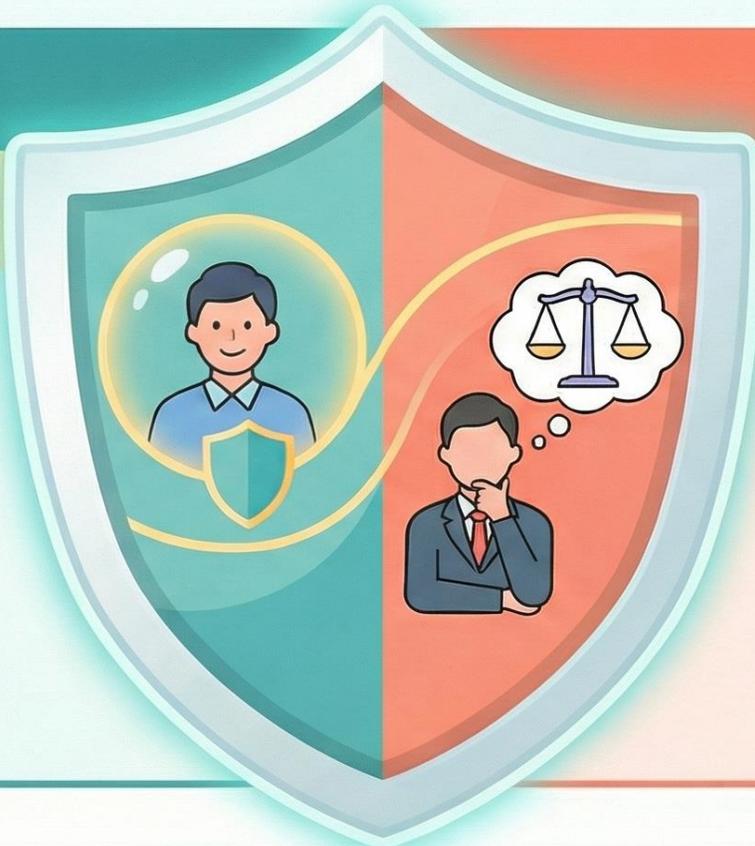
# Q6：勞工請普通傷病假權益問答

## A6：新規範與權益保障

### 1年內病假「未超過10日」



雇主不得因勞工請普通傷病假而做出任何不利處分。



### 1年內病假「超過10日」



雇主考核時不得僅看請假日數，需綜合評量工作能力、態度與績效。

## 如何保障自身權益？



申請勞資爭議調解



或訴訟



若因請假受不利益，可申請勞資爭議調解或訴訟。

# 病假保護期「10日」計算方式

Q7：一年內10日的普通傷病假保護期，是否包含生理假或安胎假？

A7：不包含。保護期只計算「實際請的普通傷病假」天數。

應計入10日保護期



**普通傷病假**

(勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者)

**10日**  
保護期

不列入該10日計算範圍



安胎休養假

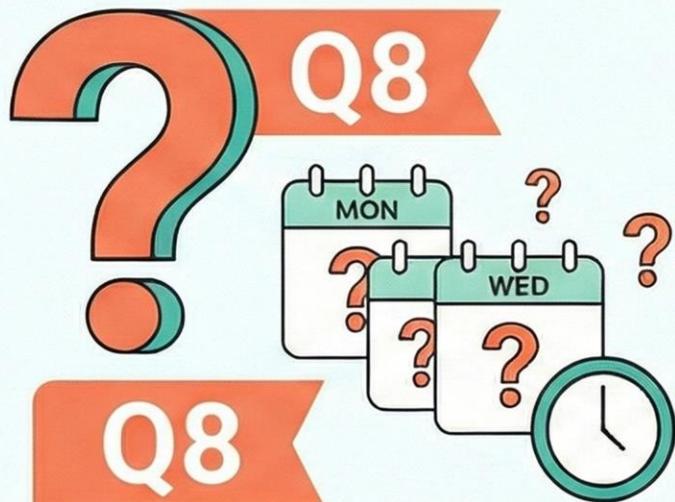


生理假

性別平等工作法已明定不得為不利處分

# 病假請假證明 Q&A

快速解答勞工對於請病假是否每日都需要提供證明的疑問，並說明法律規定及有效證明的種類。



Q8

勞工不論請幾天病假，是否每日都要附上請假證明文件？

A8

法律規定與實務指南



雇主可依法要求提出證明

根據《勞工請假規則》第10條，雇主有權要求勞工提出相關證明文件。



請假程序事先約定

相關規範應事先明訂於工作規則或勞動契約中，以避免爭議。



有效證明的種類

除了醫師證明書，門診收據、藥單等足以證明就醫事實的文件亦可。



提出證明後，雇主應依法給假

若勞工已提出有效證明，雇主即應依法准假。

# 《勞工請假規則》修法後，工作規則需要重新報請核備嗎？



Q9：因應《勞工請假規則》部分條文修正，工作規則是否需要重新報請當地主管機關核備？



## 第1步：評估與修正

雇主應依據法令變更，適時修正內部的工作規則。



## 第2步：報請核備

工作規則「如有修正」，就必須報請當地主管機關核備。

關鍵結論：  
有修正才須報備

法律要求是「修正後」才需報備，若內容無抵觸新法，則無立即重報的強制性。



## 法源依據

根據《勞動基準法》第70條及同法施行細則第37條規定。

# 勞工請病假：全勤獎金「比例扣發」計算全攻略



## Q10 全勤獎金扣發標準與公式



### 核心「比例原則」

全勤獎金僅得按勞工請假未出勤之日數比例扣除，不得全額扣除。

### 範例：病假 1 天的扣發上限

若獎金 3,000 元，  
扣發上限為：

$$[3,000 \text{ 元} \div 30 \text{ 天}] = 100 \text{ 元}$$

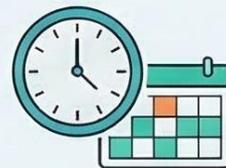


### 維護健康與管理權的平衡

此規範旨在避免勞工因恐懼失去獎金而帶病上班，兼顧職場安全。

## A10 特殊工時計算與違法處置

### 小時制與四班二輪計算



$$[(\text{全勤獎金} \div 30 \text{ 日}) \div 8 \text{ 小時}]$$

÷ 30 日

÷ 8 小時

每小時可  
扣發之金額  
(12.5元)

全勤獎金  
(3,000元)



### 四班二輪適用同樣公式

採彈性工時者，若以每日8小時計給病假，扣發金額計算式亦同。



### ⚠ 違法溢扣之罰則

溢扣即違反勞基法第43條  
最低標準，最高可處新臺幣  
100萬元罰鍰。



# 獎金名稱不重要，發放標準才是關鍵！

Q11



公司發的「績效獎金」，  
若只看員工出缺勤，  
也受新法保障嗎？



績效獎金



出缺勤標準



A11



法律認定原則

判斷標準：實質意義，而非獎金名稱



● 關鍵在於是否為「勞務的對價」  
及「因工作獲得的報酬」。



● 結論：視同全勤獎金，受法規保障



全勤獎金

● 若發放標準與全勤獎金性質相同，  
即適用《勞工請假規則》第9  
條第2項規定。



受法規保障

# 團體協約與病假全勤獎金：法律底線在哪裡？



Q12：團體協約是否可約定勞工請病假，即不發給全勤獎金？



A12：原則上不行，但有例外

● 法律優先：團體協約不得抵觸法令  
具法律效力，協約內容若與其衝突則無效

● 法規底線：病假應「按比例」扣除全勤獎金

直接約定  
「請病假即扣光全勤」

按比例扣除

⊗ 直接約定無效

● 例外情況：可協商更有利的約定



若工會與雇主協商出對勞工更有利的扣除方式，則該約定有效

勞工請假  
規則

# 病假與全勤獎金：為何規定大不同？

## Q13：兩種病假，為何全勤獎金待遇不同？



妊娠未滿3個月流產病假

雇主不得影響其  
全勤獎金。



一般普通傷病假

雇主可按請假天數比  
例扣除全勤獎金。



## A13：立法目的與保障對象不同



妊娠流產病假：  
基於「母性保護」

此為特別考量，目的在保  
護女性勞工的健康權益。



一般病假：  
旨在「權益衡平」

目的在平衡勞工的病假  
權與企業的管理權。

# 薪資結構調整 V.S. 病假扣薪：老闆能藉故多扣錢嗎？

Q14：公司改為「低底薪+高額全勤獎金」，請病假會被扣更多錢嗎？



**核心原則：無論薪資結構，扣薪後實領工資不得低於法定下限**  
該下限為「月最低工資扣除因請假而未發之每日最低工資半數後之餘額」。

## 案例一 (高額全勤)

底薪	14,500元
全勤獎金	15,000元
月薪總額	29,500元

法定扣薪上限 (病假1天) 不得超過 **491 元**  
實領工資下限 (病假1天) 不得低於 **29,009 元**

## 案例二 (一般全勤)

底薪	26,500元
全勤獎金	3,000元
月薪總額	29,500元

法定扣薪上限 (病假1天) 不得超過 **491 元**  
實領工資下限 (病假1天) 不得低於 **29,009 元**



**A14：結論：薪資結構變化，不影響扣發的工資數額。**  
法律保障的是「總工資」，扣薪上限的計算基礎不變，與底薪、獎金比例無關。

# 全月請病假，全勤獎金怎麼算？



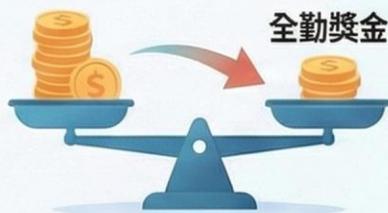
## Q15：問題情境

勞工整月請病假，能不發全勤獎金嗎？

已知請病假只能「按比例」扣全勤，但若整個月都沒出勤，規則是否不同？

## A15：解答分析

基本原則：仍只能按比例扣發



即使勞工請了整個月所有「工作日」的病假，雇主也只能按請假日數扣發全勤。



若假日未併入計算：  
雇主只能按比例扣發

關鍵例外：連續請病假超過30個工作日

> 30 工作日

當病假連續超過30個「工作日」後，遇到的例假日、休息日即可併入病假期間計算。



最終結論：視假日是否併入計算而定

若因假日併入計算導致勞工「全月無工資」：  
此時雇主便可不發給全勤獎金。

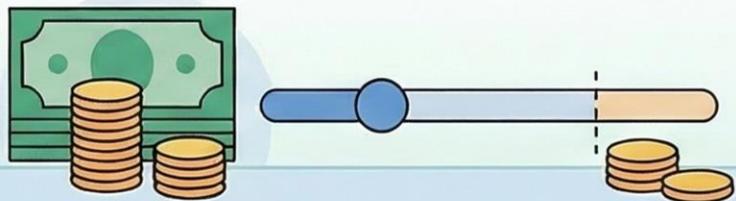
## Q16

# 全勤獎金扣發新制：病假與其他事由的計算區別



### 病假部分：必須「按比例」扣發

依勞工請假規則第9條第2項，僅得按普通傷病假日數依比例計算扣除額。



### 其他事由：仍可依「原約定」辦理

遲到、早退、曠職、事假或未全月在職之扣獎金標準，仍可維持原契約約定。



## A16

## 雇主的管理義務與爭議處理



### 資訊透明化

雇主應使勞工明確知悉獎金發放標準，且內容不得違反勞動法令。



### 舉證責任在於雇主

若扣發金額超過病假比例，雇主須證明超額部分係基於「非病假」之原因。

# 勞資法律小教室：公司可以取消全勤獎金嗎？



## Q17：法律性質解析



### 全勤獎金屬於「工資」範疇

只要獎金是根據勞工的**出勤狀況**（如無遲到早退）而發給，就具有**工作報酬**之性質。



### 不利勞工者，應經「協商合意」

雇主若擬片面取消全勤獎金且導致勞工薪資權益受損，必須與勞工重新協商並取得同意。



## A17：取消全勤獎金的合法途徑與範例



### 薪資結構調整：總額不變則合法

在**工資總額不變**的前提下，將獎金併入本薪是「有利於勞工」的變更。

### 薪資調整試算範例



	調整前	調整後
本薪	\$30,000	\$33,000
+ 全勤獎金	\$3,000	\$0
每月薪資總額	\$33,000	\$33,000



### 爭議處理機制

若勞雇雙方對此變更仍有爭議，可洽詢當地勞工行政主管機關（如勞工局）尋求協調處理。

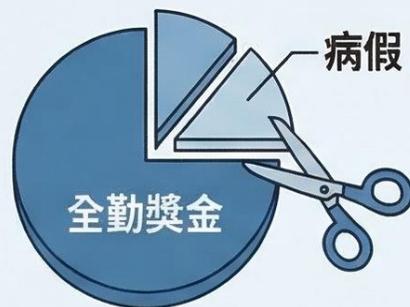
# 病假與全勤獎金：全薪病假就能全扣獎金嗎？

## Q18：核心法律爭議



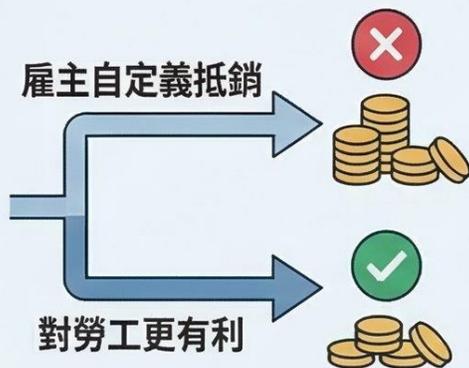
### 全勤獎金應「按比例」扣發

依勞工請假規則第9條，全勤獎金扣發應按病假日數依比例計算。



### 何謂「優於法令之約定」？

指扣發方式對勞工更有利（扣得更少），而非雇主自定義的抵銷方式。



## A18：法律實務判定



### 即使病假給全薪， 全勤仍不可全扣

縱使雇主優於法令給予全薪病假，全勤獎金仍僅能按日數比例扣發。



### 禁止全數不予發給

雇主不得以「已給全薪」為由，逕行不發給當月全勤獎金。



# Q19：含全勤獎金之病假半薪計算指南

讓雇主與勞工明確瞭解在薪資包含全勤獎金的情況下，如何依法計算病假半薪及月薪總額。

## Q19：核心計算原則



### 全勤獎金視為工資

全勤獎金屬工資範疇，應依每月實際發給金額計入月工資總額。



### 病假半薪計算基礎

以請假當月「月工資總額」推算「1日工資」，再折半發給。



### 多用途的1日工資

此數值同時也是計算加班費與休假日出勤加給的基準。

## A19：實務試算示範（案例：月薪3萬+全勤3千）

### 第一步：推算月工資總額



### 第二步：計算病假扣發半薪

$$(32,900 \div 30 \text{日}) \times \frac{1}{2}$$

548 元



### 第三步：得出當月實領薪資



勞工當月如有於國定假日出勤，應加發1日工資1,097元

$$\left[ (30,000 \text{元} + 2,900 \text{元}) \div 30 \right]$$

重要比較

# 生理假不扣全勤！薪資結算試算案例



## 法律核心規定

性別平等工作法第 21 條：受僱者依規定請生理假時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利處分。



## 全勤獎金的性質：

全勤獎金屬於工資範疇，應依每月實際發給的金額，計入「月工資總額」並據以計算「1日工資」。

## 個案情境：小美的 3 月份工資



小美

本薪  
30,000 元

全勤獎金  
3,000 元

月工資總額共計  
33,000 元  
(計算基數)



請生理假 1 天  
(未請其他假別)

勞工當月如有於國定假日出勤，應加發1日工資1,100元  
【(30,000元+3,000元)÷30】

一日工資約定：勞雇雙方約定以「月工資總額除以 30」作為 1 日工資之折算標準。

## 薪資計算三步驟

步驟一：計算月工資總額

本薪	30,000
+	+
全勤獎金	3,000
<hr/>	
=	33,000 元

步驟二：換算生理假半薪扣除額

$(33,000 \div 30) \div 2 = 550 \text{ 元}$

(生理假應發給半薪，即扣除半日工資)

步驟三：結算當月實發工資

33,000
- 550
<hr/>
= 32,450 元

(全勤3,000元不扣，僅扣除生理假半薪)

看表格您會更清楚！

項目	金額 (元)	說明
月工資總額 (含全勤)	33,000	計算基數
1 日工資額	1,100	$33,000 \div 30$
生理假扣半薪	-550	依法給予半薪
<b>實領薪資</b>	<b>32,450</b>	<b>全勤獎金不得因生理假而扣發</b>

# 勞工請假新法規：病假與出勤獎金扣發規範

## Q20 核心爭議



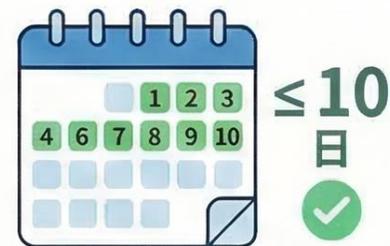
### 按出勤日數加發之 「出勤獎金」

探討雇主是否可因勞工請病假  
而按比例扣發此類獎金。

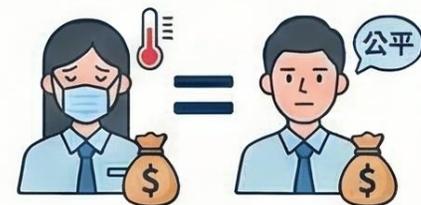
## A20 法律規範與裁定

一年內病假「**未超過 10 日**」  
禁止扣發

依規則第9條之1，病假10日內雇主  
不得為不利處分。



禁止「**差別對待**」的立法目的  
避免勞工因擔心獎金受損而不敢請  
假治療，造成帶病上班。



扣發獎金即屬「**不利對待**」  
若因請病假導致與未請假者有獎金  
差異，即違反法令。



# 115年「育嬰留停照顧彈性化」相關問答Q&A



# 育嬰留職停薪：您的權益與申請指南

性工法§16  
育嬰留職停  
薪實施辦法

## 申請資格與權利保障

### 申請門檻與期限

- 任職滿6個月
- 子女滿3歲前

最長以2年為限



### 社會保險繼續加保

期間可續保



雇主負擔保費免繳



受僱者負擔保費  
可遞延3年繳納

### 同時撫育多名子女

期間應合併計算  
最長以最幼子女受撫育2年為限

## 申請流程與規範



### 提出書面申請

姓名、職務、留停起迄日及  
子女出生年月日

期間30日以上



10日前提出

### 提前告知義務

未滿30日



5日前提出

### 申請期間彈性



原則每次不少於6個月



少於6個月者以  
申請兩次為限



# 2026育嬰留停新制：彈性請假，安心育兒

為解決在職父母因幼兒臨時狀況（如生病、停課）而面臨的短期照顧困境，政府推出「育嬰留停照顧彈性化」方案。此新制將於2026年1月1日（民國115年）正式上路，打破過去至少需申請30天的僵化規定。

## 勞工權益亮點



**育嬰留停可「以日」申請，不再綁30天**

每名子女於3歲前，可在2年總額度內撥出30天彈性使用。



**請假期間照領八成薪資，經濟有保障**

包含6成津貼與2成補助，並依實際請假天數比例發給。



**家庭照顧假及部分事假可「以時計」，且不影響全勤**

每年合計最高112小時彈性照顧時數，增加運用靈活度。

## 雇主配套與簡化流程



**補助中小微企業，員工每請1日獎勵雇主1,000元**

適用未滿30人企業，線上登錄帳戶後獎勵金按季自動核發。



**可累積多日一次申辦，津貼與續保一次搞定**

無需每日申請，可透過線上或書面一次性完成多日申請。



**勞保局主動處理續保與復保，簡化行政作業**

無論是否續保，留停結束後勞保局將主動處理，雇主免煩惱。

# 育嬰留停照顧彈性化新制：重點一次看

Q1：育嬰留停照顧彈性化新制  
修正什麼？何時開始施行？



1日  
正式上路

A1：新制重點摘要

育嬰留職停薪可「按日」申請



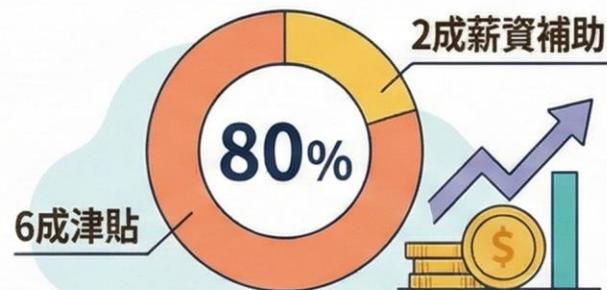
勞工可將總共2年的額度，撥出最多  
30日以「天」為單位彈性申請。

家庭照顧假可「按小時」請



家庭照顧假與部分事假（合計最高112  
小時）可彈性運用，更貼近臨時需求。

請假期間照領「八成薪」



包含6成津貼與2成薪資補助，  
保障短期照顧期間的收入。

全勤獎金不受影響



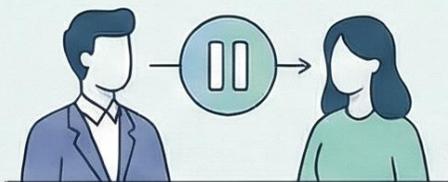
雇主不得因勞工申請上述彈性假別  
而扣發全勤獎金。

# Q2：「育嬰留職停薪」和「育嬰假」一樣嗎？

許多人會混用「育嬰留職停薪」和「假」，但兩者在勞動法令上的定義完全不同。了解它們的差異對於保障自身權益至關重要，因為這會直接影響到薪資、年資計算及政府補助。



## A2：育嬰留職停薪

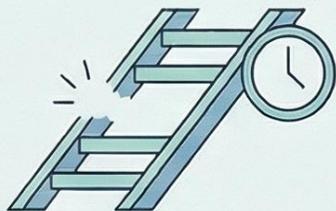


勞雇雙方合意暫停履行契約，勞工該期間不提供勞務。

### 暫時中止勞動契約

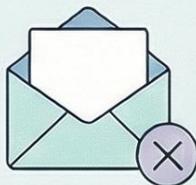
勞雇雙方合意暫停履行契約，勞工該期間不提供勞務。

### 工作年資「不計入」



留職停薪期間，年資暫停累計。

### 雇主不給薪，但可領政府津貼



可請領共八成投保薪資的津貼與補助，保障基本生活。

## A2：假（以家庭照顧假為例）

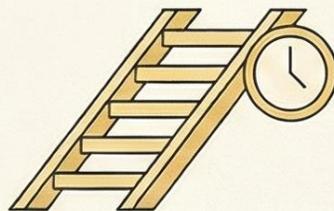


勞工依法向雇主提出請求，勞動契約依然有效。

### 免除當日出勤義務

勞工依法向雇主提出請求，

### 工作年資「照常計算」



請假期間不影響年資累計。

### 雇主「不強制」給薪



是否給薪視假別規定，例如家庭照顧假雇主可不給薪。<sup>30</sup>

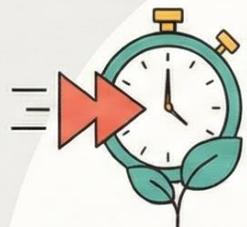
# 育嬰留停 vs. 育嬰假：政策選擇大解析



## Q3：為何不直接立法增訂育嬰假？

本次政策放寬主要是以「育嬰留職停薪以日申請」的方式，為什麼不直接在法律規定相關假別就好？

### A3：政策選擇的3大考量



**考量一：**  
快速上路，  
即時援助

不需經過冗長修法程序，能立即幫助新手爸媽，並提供八成薪資補貼。



**考量二：**避免修法兩難，  
兼顧勞雇需求

若直接增訂假別，無論雇主給薪或不給薪，都會面臨現實挑戰。

若修法增訂「育嬰假」...



由雇主給薪

恐衝擊佔全國企業數逾  
97%的中小及微型  
企業。



若修法增訂「育嬰假」...



給假但不給薪

勞工因無經濟支持而申請意願  
低，政策效果  
有限。



**考量三：**  
作為未來修法的  
試金石

讓勞雇雙方在現行制度下累積實務經驗，作為未來通盤規劃的基礎。



# 《育嬰留停照顧彈性化》新制上路前的準備工作

## Q4：為什麼不能於114年底立刻實施？



說明執行細節涉及多項子法與作業系統的更新。

## A4：新制上路前的準備工作

### 勞保局需調整相關作業系統



包含申請書表、作業規定及資訊系統的更新。

### 涉及修正或新訂的法規項目

修正	《育嬰留職停薪實施辦法》
	《勞工請假規則》
	《就業保險法施行細則》
新訂	《友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主實施要點》

正式上路日期：115年1月1日  
相關配套完成後，新制於此日期正式實施。

## Q5 彈性育嬰留職停薪需要給薪嗎？



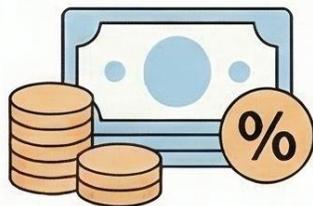
### 雇主不須給付工資

留職停薪係雙方合意暫停契約，受僱者免除出勤義務，故雇主無須給薪。

### 勞動契約暫時停止

育嬰留停期間勞雇雙方權利義務暫時中止。

## A5：政府提供的津貼與補助

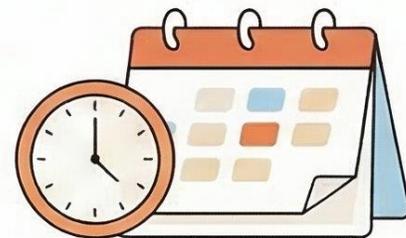


合計領取  
**8成**投保薪資

60%  
育嬰留停津貼

20%  
薪資補助

包含 60% 育嬰留停津貼與 20% 薪資補助，合計共 80% 平均月投保薪資。



最長發給 **6個月**

不論是按月或彈性按日申請，補助期限合計最長為 6 個月。

### 請領未滿 1 個月計算方式

原制度 (114/12/31前)



以 1 個月  
計算

新制度 (115/01/01起)



按天數  
比例發給

115

115 年起改為「按比例」發給

### 請領未滿 1 個月計算方式

原制度 (114/12/31前)



以 1 個月  
計算

新制度 (115/01/01起)



按天數比例發給

自 115 年 1 月 1 日起，請領未滿 1 個月者，由原本「以 1 個月計」修正為按實際天數比例發給。

# 彈性育嬰留停：總天數計算說明

## Q6：常見問題

按日申請的30天是額外增加的假期嗎？

這30天的彈性假是否會納入原有的2年總額度內計算？

## A6：官方解答



**合併計算，總額度不變**

以日申請的天數（上限30日）是包含在2年總額度內，並非額外增加。

**總額度最長仍為2年**

必須在每一子女滿3歲前申請完畢。



**唯一例外：  
優於法令的勞資約定**

若公司提供比法規更優渥的條件，則可按照雙方約定執行。

# Q7：育嬰留職停薪期間如何計算？

## A7：計算方式說明 依據申請是「連續期間」或「彈性按日」而有不同。

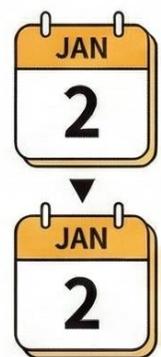
### 1. 連續性育嬰留停（以月/年申請）



#### 期間計算包含所有天數

依民法規定，期間包含例假日與休息日，直到相當日的前一日為止。

範例：自115年1月2日開始申請



例假日/休息日



勞工乙於115.1.2申請育嬰留停2年，迄日為117.1.1。

申請6個月，留停迄日為115年7月1日。

### 2. 彈性育嬰留職停薪（以日申請）



#### 僅需申請「工作日」

受僱者可依意願選擇工作日申請，例假日、休息日無須申請。

範例：子女因腸病毒停課7天



情況	案例說明	停課期間	實際需申請育嬰留停天數
案例說明	1/2 (五) 至 1/8 (四)	共7日	5日 (週五1天 + 下週一至四4天)
週末處理	1/3 (六)、1/4 (日)		無須申請

# 彈性育嬰留職停薪申請需知 (Q&A)

**Q8：彈性育嬰留停的申請時限與證明文件之規定？**

**A8：申請辦法之規定分為「勞工」與「雇主」兩方面說明。**

## 對勞工的規定



**一般情況：5天前提出申請**  
適用於可預期的照顧需求。



**緊急情況：1天前提出申請**

限子女因病、停托、停課等突發狀況。



**證明文件：無制式格式**

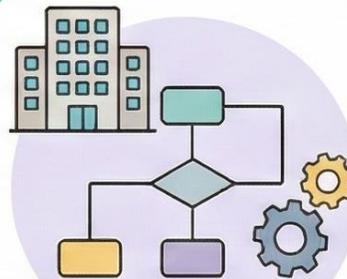
僅需足以證明有親自育兒之事實即可。



## 對雇主的規定



**應備有內部申請程序**  
可考量提供更簡易彈性的申請流程。



**若無程序，可由勞資協商**  
將協商約定後訂於勞動契約或工作規則中。



# Q9

## Q9：育嬰留停年資與特休權益全解析



### 法規原則：育嬰留停期間不計入工作年資

- 這是勞雇雙方暫停勞動契約的預設規定，除非另有約定。



### 範例：年資與特休資格將順延

- 若請10天育嬰留停，則滿一年年資的日期需順延10天。

勞工丙於115.1.1到職

10日  
育嬰留停



116.1.10年資滿一年，  
自116.1.11享有7日特休。



### 友善作法：雇主可優於法令將留停計入年資

- 此舉能簡化內部作業，已有企業採行此類友善措施。



# 育嬰留職停薪復職權益：工時與假別會重新計算嗎？

## Q10 員工申請1日育嬰留職停薪，復職後權益如何計算？

復職後，當月延長工時46小時上限是否重新計算？  
事、病假日數，復職後是否重新計算？

### A10 法規解析與計算原則

加班上限：依約定週期連續計數



**不會重新計算  
連續計數**

46小時上限依勞雇議定之每月週期連續計算，不因留職停薪而重算。

事病假：依曆年制維持不變



**事假14天 & 病假30天  
不會重新起算天數**

事假14天與病假30天採曆年制計算，復職後不會重新起算天數。

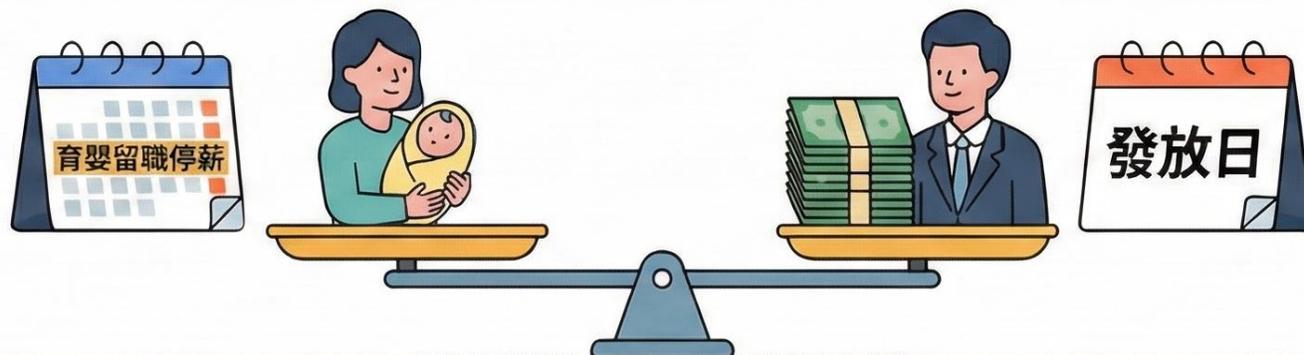


優於法令規定者從其約定：若企業內部規則或契約有優於法令之約定，則依該約定辦理。

# 育嬰留停期間，領得到年終獎金嗎？

## Q11：常見問題

年終獎金發放日，員工正好在放育嬰留職停薪，雇主可以不發嗎？



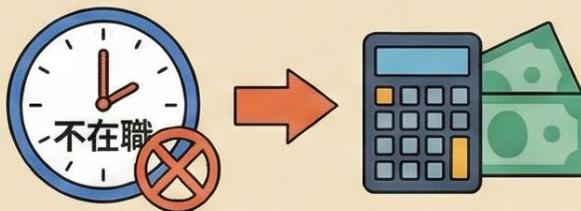
## A11：重點解析

關鍵原則：  
檢視是否已符合發放條件



若獎金依考績、年資等計算，符合資格者就不能拒發。

雇主不得以  
「發放日不在職」為由拒發



應依原定契約或依在職月份比例發給獎金。

如有爭議或需個案判定



請洽詢工作所在地的  
勞工行政主管機關。

# 育嬰留停彈性化新制：軍公教人員適用嗎？

## Q12?

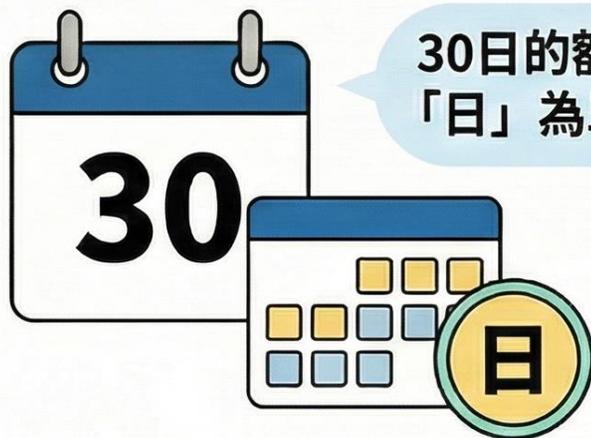


Q12：育嬰留停照顧彈性化新制適用對象是否包含軍公教？



A12：是的，皆可適用。  
因軍公教人員均有《性別平等工作法》的適用。

## 新制放寬重點 (1)：育嬰留職停薪



30日的額度內可改以「日」為單位申請。



## 新制放寬重點 (2)：家庭照顧假



7日的額度內可改以「小時」為單位申請。



# Q13：育嬰留停復職權益：公司業務變更，雇主可以資遣我嗎？

## A13：育嬰留停復職與資遣的法律程序

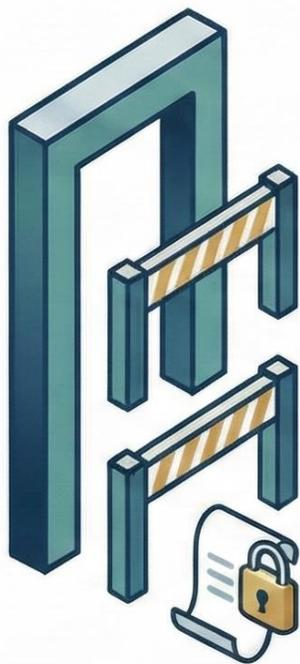


**復職基本原則：  
回復原有工作**

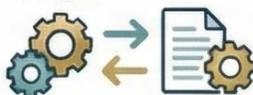
法律保障員工有權返回申請育嬰留停時的原始工作職位。

### 雇主拒絕復職的四種法定例外

雇主須符合下列情形之一，並經主管機關同意，方可拒絕復職：



1. 歇業、虧損或業務緊縮。



2. 依法變更組織、解散或轉讓。



3. 不可抗力停工一個月以上。



4. 業務性質變更有裁員必要，且無適當工作可安置。



**關鍵程序：必須先經  
主管機關同意**

即使符合上述法定情形，雇主仍須先獲得主管機關同意後，才可預告資遣。



**員工權益保障：  
提前通知與法定資遣費**

若未能使員工復職，雇主應於30日前通知，並依法定標準發給資遣費或退休金。

# 彈性育嬰留停：雇主可以自訂規則拒絕嗎？

## Q13-1 企業常見疑慮：人力缺口與自訂規則

### 雇主可否自訂「先申請制」或「交接條款」？

若導致勞工無法如預期申請彈性留停，可能觸法。



### 雇主必須尊重受僱者本意

彈性留停之申請期間、次數及程序應由受僱者依意願提出。

## A13-1 法律紅線與配套規範

### 雇主不得拒絕或給予不利處分

不得扣發全勤獎金、影響考績或為其他不利處分。

彈性留停新制 (115年1月1日實施)  
子女滿3歲前可以「日」申請，  
合併以30日為限。

30天

### 合理的申請預告期



原則上應於  
5日前提出



突發狀況 (如子女  
病假) 則為1日前

# 育嬰留停彈性化新制：雇主三大配套措施解析

為有效執行《育嬰留停照顧彈性化》新制，勞動部針對企業、育兒勞工及職場同事等不同面向，推出相關配套措施，旨在建立一個勞資雙贏的友善職場環境。

**Q14：育嬰留停照顧  
彈性化新制針對雇主有  
哪3項配套措施？**

**A14：為協助企業順利實施  
新制，勞動部規劃了以下三  
項主要配套措施：**



對小微型友善企  
業提供獎勵金



並將中大型企業的優  
良措施納入獎項評選  
，提升ESG形象



規範勞工需  
提前申請



有利於企業進行  
人力排班與調度，  
降低營運衝擊



臨時突發狀況下，  
職務代理人加班  
具備彈性空間



營造員工敢於申  
請的友善氛圍

# Q15：勞工請休彈性育嬰留職停薪，雇主有哪些獎勵措施？

A15：為鼓勵雇主支持勞工「彈性育嬰留停」的照顧需求，政府針對不同規模的企業提供相應的獎勵措施，包含直接的經濟補助與間接的企業形象提升，以營造友善的育兒職場環境。



## 為中大型企業提供的表揚與輔導



### 爭取「工作生活平衡獎」榮譽



企業推動優於法令的友善家庭措施，可獲公開表揚與肯定。



### 提升企業ESG形象



輔導揭露友善育兒職場資訊，有利於企業吸引與留住人才。



## 為小微型企業提供的直接經濟支持

**定額獎勵金 NT\$1,000**



針對未滿30人的企業，勞工每申請1日育嬰留停，政府即獎勵雇主。

# 友善職場育嬰留停：雇主獎勵資格速覽

Q16：怎樣的雇主可以領取獎勵，有甚麼限制嗎？

A16：獎勵依據

適用對象：僱用勞工未滿30人的雇主



30

只要符合本要點規定即可領取獎勵金。



依據勞動部「友善職場育嬰留職停薪獎勵雇主實施要點」。

排除對象



公立學校



政府機關（構）



國營事業機構

不包含公立學校、政府機關（構）及國營事業機構。

# 彈性育嬰留停：如何化解職場衝擊，創造三贏局面？

## Q17：挑戰與疑慮



同事需加班或代理業務，可能影響職場氛圍並損及其權益。

## A17：三方共好的解決方案

### 企業建立友善環境 以留住人才



提供職代津貼，鼓勵同事支援，讓育兒員工「敢」請假。

### 政府獎勵小微企業 (<30人)



員工每請1日育嬰留停，政府即發給雇主1,000元獎勵金。

### 鼓勵中大企業(>30人) 樹立典範

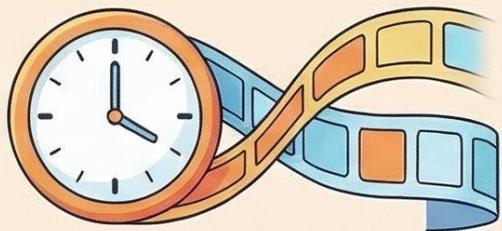


透過「工作與生活平衡獎」及ESG揭露，提升友善職場形象。

# 115年請假新制：家庭照顧假「以小時計」全攻略

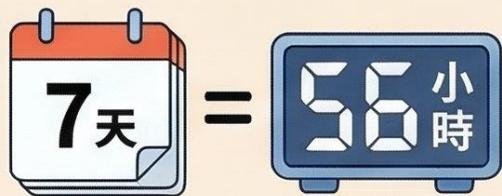
向勞工說明 115 年 1 月 1 日上路的家庭照顧假新制，特別是「以小時為單位」的請假方式，以及全勤獎金不受影響的法定保障。

## Q18 新制下家庭照顧假怎麼請？



### 請假單位改為「小時」

每年最多 7 天家庭照顧假，新制開放以「小時」為單位彈性申請。



額度計算：7 天 = 56 小時

依每日正常工時 8 小時計算；若每日工時為 7 或 10 小時，則對應調整總時數。



### 事假

額度用完？可銜接「事假」

若 56 小時用罄，剩餘的 7 天事假同樣可透過「小時」單位申請照顧家人。

## A18 全勤獎金與權益保障



### 嚴禁扣發「全勤獎金」

不論請家庭照顧假或後續銜接的事假，雇主均不得扣發全勤獎金。



### 不得影響考績

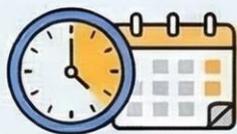
雇主不得因勞工申請家庭照顧假而給予不利處分或影響考績。



### 薪資計算依事假規定

家庭照顧假併入事假計算，請假期間之工資依事假規定辦理（通常不給薪）。

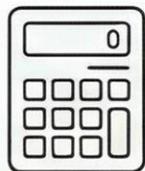
# 家庭照顧假「以小時計」：不同工時如何計算總時數？



自 115 年 1 月 1 日起，家庭照顧假放寬得以「小時」為請假單位。

115年1月1日生效

**Q19**：若以小時請休，  
總時數該如何計算？



計算公式：

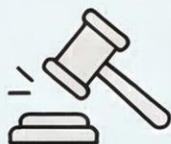
**每日正常工時 × 7日**

總時數隨受僱者每日正常工作時間而異。



**一旦擇定單位不得變更**

受僱者選擇以「小時」為請假單位後，  
當年度不得變更。



**115年1月1日正式生效**

勞動部114年12月1日

勞動條4字第1140148574號令

**A19**：三種工時情境計算實例

一般勞工  
(每日 8 小時)



8 小時 × 7



每日正常工時

8 小時

7 小時

10 小時

優於法令者  
(每日 7 小時)



7 小時 × 7



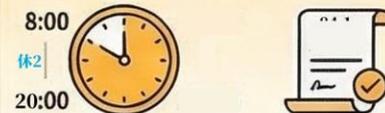
適用對象舉例

一般工時制、彈性工時制

雇主約定優於法令之勞工

勞基法 84-1 約定工時者

適用 84-1 工作者  
(每日 10 小時)



10 小時 × 7



總時數計算 (×7日)

56 小時

49 小時

70 小時

# 家庭照顧假 Q&A：新制重點一次看

為讓受僱者能兼顧家庭照顧責任與職場工作，新制放寬了家庭照顧假的請假彈性。  
此圖表將以問答形式，清晰說明家庭照顧假的適用範圍與請假方式，破除「只能照顧小孩」的迷思。

## Q20：您的疑問

新制家庭照顧假只能  
用來照顧小孩嗎？



適用情況與請假單位為何？

## A20：重點解答



**適用對象：**  
不限於子女

任何需要親自照顧的  
「家庭成員」皆適用，  
定義從寬認定。



**適用情況：**  
嚴重疾病或重大事故

無明確定義，依個案  
事實判斷，只要需「親  
自照顧」即可。



**請假單位：**  
可以「小時」為單位

請假更彈性，不必一  
次請半天或全天。



**額度用完  
怎麼辦？**

可用剩餘事假(7天內)  
替代，同樣能以「小  
時」為單位請假。

# Q21：性工法的家庭照顧假VS.請假規則的事假，有申請順序嗎？

配合 115 年 1 月 1 日施行之《勞工請假規則》修正，勞工因照顧家庭成員之需求，事假運用將更具彈性，並獲得更明確的全勤獎金保障。

## A21 規則解析：請假單位與順序



### 事假得以「小時」為單位

115年起，為親自照顧家人，事假可彈性選擇以小時請假。



### 優先用畢「家庭照顧假」

建議先申請性別平等工作法之假別，用罄後再以此新制請事假。



### 115 年 1 月 1 日正式施行

此項彈性事假措施將自 115 年元旦起上路。

## A21 權益保障：全勤與考核



### 雇主不得影響「全勤獎金」

因照顧家人而請之事假，雇主依法不得扣發全勤獎金。

### 績效考核應體恤勞工需求

勞動部呼籲雇主審慎評估考核制度，兼顧企業運作與勞工家庭需求。



### 兼顧家庭與企業雙贏

彈性制度旨在因應人口老化與少子化，提升勞工留職意願。

# Q22：以日申請育嬰留停，健保如何處理？

## A22：健保加退保二選一



### 選項一：留原單位續保



應以原投保金額等級，  
於原投保單位繼續投保。

### 選項二：從原單位轉出



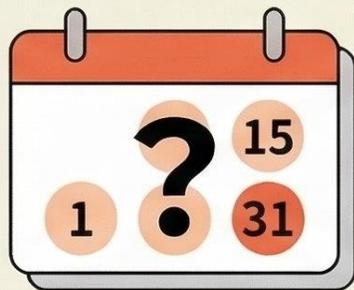
自原投保單位辦理轉出，  
另依其他適法身分投保。

# 115年育嬰留停新制：以「日」申請，雇主健保費補助大解密

## Q23

### 疑難排解：留停日期會影響補助嗎？

不論勞工是請在「月底」或月份中任一天，只要符合補助條件，雇主皆免繳當月全月健保費。



### 留停日期不影響補助資格

不論勞工是請在「月底」或月份中任一天，只要符合補助條件，雇主皆免繳當月全月健保費。

### 雇主負擔部分由政府補助

勞動部將補助原由雇主負擔的該名受僱者「當月全月」全民健康保險費。



## A23 核心規範：補助條件與次數限制



### 「首次申請」是關鍵門檻

必須是「同一雇主、同一子女」且為「第1次」以日為單位申請育嬰留停。



### 補助次數僅限一次

全月健保費補助以1次為限，嗣後再以「日」申請時，勞動部將不再提供補助。



### 115年1月1日正式施行

勞工於新制上路後之申請行為，皆依此「首次補助」原則辦理。

# 跨月申請「日計」育嬰留停：健保補助規則全解析

Q24: 勞工跨月連續以日申請五天育嬰留職停薪，健保要怎麼申請？

## A24: 健保補助三大核心要件



**適用對象與投保方式**

勞工須選擇於原單位以原金額繼續投保，且須為同一雇主、同一子女之「首次」申請。



**雇主保費由政府補助**

原由雇主負擔之當月全月健保費由勞動部補助，但以「一次」為限。



**補助申請自動化**

健保署將直接向勞動部收取補助，投保單位不須另外申請退費或抵減。

### 跨月申請實務案例 (以首次申請為前提)



案例：115年5月31日至6月4日  
此連續5天育嬰留職停薪跨越5、6兩月。

### 僅補助「首月」全月保費



勞動部僅補助雇主原應負擔該勞工「115年5月」全月的健保費。

# 育嬰留停「以日計」新制：雇主健保手續與補助機制懶人包

本圖表根據 115 年育嬰留職停薪新制，說明雇主向健保署提出申請的具體管道，以及針對「首次」以日申請者的健保費補助自動抵減機制，簡化企業行政負擔。

Q25：申請手續方面雇主要如何向健保署提出？



選擇於原單位  
「繼續投保」

可透過網路平台線上申報，  
或郵寄異動申報表與證明文件。



線上申報平台

投保單位可利用健保「多憑證網路承保作業」平台進行申報。

選擇辦理  
「轉出」

由原單位辦理退保，勞工  
需另以眷屬身分或至公所  
投保。

A25：企業申請退費或抵減之具體流程與機制？

## 健保費自動補助機制

✘ 健保署直接向勞動部收取，  
雇主無須自行申請退費或抵減

補助對象與條件

同一雇主同一子女，首次以「日」申請育嬰留停者。

補助範圍

補助雇主原應負擔之該受僱者當月全月健保費。

健保署處理補助款項與繳款單機制 (雇主無須申辦)

補助款項	繳款單處理
健保署與勞動部進行結算 無須申辦	於當月扣除或次月沖抵 依調整後金額繳納

# 月底申請育嬰留停：健保費自動退補流程指南

**Q26：月底申請者  
健保費退補流程  
是否合理？**

**流程合理且高效，  
免除重複作業**

針對月底申請者，新制設計了  
自動化對帳機制，能有效避免  
因追溯繳納而產生的行政困擾。

## A26：健保費自動扣減與補助機制

**第一步：勞動部補助雇主負擔保費**

由勞動部補助原由雇主負擔  
該受僱者當月全月之健保費  
(以「首次」申請為限)。



**勞動部**  
(Ministry of Labor)



**健保署**  
(NHIA)



**第二步：健保署自動沖抵金額**

健保署將直接從投保單位的  
「繳款單」中予以當月扣除  
或於次月沖抵，不影響單位  
既有的繳費習慣。



**投保單位「三不」原則**

- 【無須】** 向健保署申請退費
- 【無須】** 申請抵減
- 【不會】** 增加額外行政作業  
成本



**第三步：機關間逕行請領補助**

健保署會自行向勞動部請領相關  
補助款項，雙方機關完成對接，  
確保帳誘準確。

**流程比較**

傳統/手續申請	新制自動扣抵 (Q26)
申請流程：需填寫表單並檢附證明	完全免申請
處理方式：人工審核後退費	繳款單直接扣除/沖抵
行政負擔：重複作業風險高	自動化對接，零負擔

# 育嬰留職停薪新制：以「日」申請時的雇主健保費補助指南

## Q27 ?

勞工以「日」申請育嬰留職停薪合併超過30日，雇主負擔的健保費還會有補助嗎？該如何計算呢？

這是許多雇主對於彈性新制上路後，最關心的健保保費補助延續性問題。



## A27 ✓



**補助對象：同一雇主、同一子女。**  
補助的前提必須是受僱者於同一家公司，為同一個小孩申請以「日」計的育嬰留停。



**補助限制：僅限「首次」申請且以「1次」為限。**



勞動部僅會補助受僱者「第一次」提出以日申請當月、原由雇主負擔的全月健保費。



**後續申請：不再補助，應自行繳納。**

之後若再次以「日」為單位申請育嬰留停，雇主將不再享有勞動部之健保費補助，須依規定自行繳納。



**超過30日之計算原則。**

補助不論天數多寡，是以「月份」與「次數」為認定基礎，合併超過30日後只要不是首次申請月份，即無補助。



## Q28：以日申請育嬰留停，健保費也可以遞延三年再繳嗎？

勞工關心以「日」為單位的彈性育嬰留停，是否比照傳統留停享有健保費緩繳優惠，以及具體的申請與繳納流程。

### A28 繳納方案：三種情境解析

#### 情境一：同一雇主同一子女「首次」以日申請



**首次**申請由勞動部會補助雇主該月負擔的保費。

至於「個人自付額」，健保署會直接寄發繳款單直接寄發繳款單給被保險人（勞工），且該筆費用得申請遞延三年繳納。



**!** 核心規則總結：只有「首次申請」由健保署直接寄單，這是獲得「遞延三年繳納」權利的關鍵前提，後續申請與追溯申報均需向雇主繳納。

#### 情境二：後續「再次」（第2次以後）以日申請



勞工應自付的保險費不再由健保署寄單，而是維持一般作業模式，由勞工逕行向雇主（投保單位）繳納。



#### 情境三：屬「追溯申報」育嬰留職停薪



若因追溯申報導致該月繳款單已寄給雇主，勞工自付部分需比照一般育嬰留停，向雇主（投保單位）繳納，不適用由健保署直接寄單給個人的模式。



# 育嬰留職停薪以日計：高額獎金補充保險費計算指南

當獎金發放日適逢勞工申請「以日計」育嬰留職停薪時，補充保險費的計收基準將視該勞工選擇「繼續在原單位投保」或「改以適法身分投保」而有所不同。



情境一：  
選擇於原投保單位續保

獎金逾「育嬰留停期間投保金額」四倍之部分，應計收補充保險費。



投保身分：於原投保單位續保  
獎金累計：計入全年累計獎金  
扣取基準：超過「育嬰留停期間投保金額」4倍

Q29：發放獎金日遇受領勞工申請以日計育嬰留停，補充保險費如何計算？

A29：計算原則取決於「投保身分」  
獎金皆須計入全年累計，但扣費門檻（投保金額四倍）的判定基準不同。

情境二：  
申請改以適法身分投保



獎金逾「轉出時投保金額」四倍之部分，由原單位扣取補充保險費。



投保身分：改以適法身分投保  
獎金累計：計入全年累計獎金  
扣取基準：超過「轉出時投保金額」4倍

# 「以日計」育嬰留職停薪：雇主補充保險費計算指南

釐清投保單位在計算補充保險費時，是否需將申請「以日計」育嬰留職停薪員工的投保金額納入總額計算。

## Q30：投保金額計算疑義



投保金額是否計入  
「受僱者當月投保金額」  
總額？

探討員工以「日」申請育嬰留職停薪期間，其投保金額是否影響雇主補充保險費的計算基礎。

## A30：健保署規定說明



總額定義：以雇主「**實際負擔**」為準  
指雇主依健保法規定，確實負擔受僱勞工  
保險費者之投保金額總額。



首次以「日」申請者：**不予計入總額**  
首次申請時由**勞動部補助**健保費，  
因雇主未實際負擔，故該員工  
投保金額**不予計入總額**。





# 世界共有，我們並肩拚搏！

地球不只為有錢人在轉動，

太陽也不是只有為有錢人在起落。

四季和風雨，是我們大家一起擁有的。

陽光和星星，也是我們大家一起來享用。



歡迎轉載，  
讓好資訊被更多人看見。

